

SIMONA



Vergütungsbericht

nach § 162 AktG

für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

der SIMONA AG

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 der SIMONA AG

Der Vergütungsbericht enthält Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern unter Namensnennung und wird vom Vorstand und Aufsichtsrat aufgestellt. Eine Vergütung ist dann gewährt, wenn sie dem Organ zufließt und in das Vermögen des Organmitgliedes übergeht. Die Berichterstattung erfolgt für gegenwärtige und frühere Organmitglieder. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer gemäß § 162 Abs. 3 AktG formell geprüft. Eine weitergehende inhaltliche Prüfung war nicht vorgesehen. Der Vergütungsbericht sowie der entsprechende Prüfvermerk können auf unserer Internetseite abgerufen werden.

In der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Juni 2025 wurde der nach § 162 AktG aufgestellte und formell geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 gemäß § 120a AktG gebilligt. Die Billigung erfolgte mit 100 % der abgegebenen Stimmen.

Im Geschäftsjahr 2025 ergaben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes.

Im Geschäftsjahr 2025 ergaben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrates.

Aktuelle Vergütung des Vorstandes

In dem vorliegenden Vergütungsbericht ist das von der Hauptversammlung am 06. Juni 2025 gebilligte neue Vergütungssystem maßgebend. Dieses wird für Vertragsverlängerungen und Neubestellungen, die ab dem 01. Januar 2025 abgeschlossen werden, angewendet.

Am 06. Oktober 2021 wurde die Vertragsverlängerung für Herrn Dr. Jochen Hauck um weitere fünf Jahre bis 31. Dezember 2026 vereinbart. Am 06. Dezember 2021 wurden die Vertragsverlängerungen für die Herren Matthias Schönberg und Michael Schmitz jeweils um weitere fünf Jahre bis 14. August 2027 vereinbart.

Der Aufsichtsrat setzt auf Vorschlag des Personal- und Nominierungsausschusses die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest und überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand. Dem Personal- und Nominierungsausschuss gehören der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Ing. Klaus F. Erkes sowie die Aufsichtsratsmitglieder Roland Frobel und Dr. Roland Reber an. Die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der SIMONA AG orientiert sich an der Größe des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitgliedes berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstandes ist leistungsorientiert. Sie setzt sich aus einer festen Vergütung und einer variablen Vergütung zusammen. Die feste Vergütung wird monatlich als Fixgehalt ausgezahlt. Die fixe Vergütungskomponente wird alle zwei Jahre überprüft und die Zielvorgabe der variablen Vergütung wird jährlich überprüft. Zusätzlich werden beide Komponenten in Abständen von zwei bis drei Jahren auf der Grundlage einer Analyse der Einkommen überprüft, die vergleichbare Unternehmen an Mitglieder ihrer Geschäftsleitung zahlen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Fixgehalt, Leistungen für betriebliche Altersversorgung sowie Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Dienstwagenutzung, Telefon und Versicherungsprämien bestehen. Beiträge zur D&O Versicherung sind in den unten aufgeführten Beträgen nicht enthalten.

Bei den Leistungen für betriebliche Altersversorgung handelt es sich um feste Beiträge für eine mittelbare beitragsorientierte Leistungszusage mit rückgedecktem Versorgungskonzept. Die Leistungszusagen umfassen Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsversorgung.

Die kurzfristige variable Vergütung („Tantieme“) orientiert sich an dem finanziellen Leistungskriterium Konzern-EBT nach IFRS (bereinigt um die Rückstellung Jahresbonus des Vorstandes). Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf Profitabilität und Wachstum gefördert.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die langfristige Entwicklung der SIMONA AG zu koppeln, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung aus. Sie besteht aus zwei Komponenten:

1. Das Langfristiges Anreiz Programm („LAP“) wird als Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum gewährt. Maßgebliches wirtschaftliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche ROCE (Return on Capital Employed) während der dreijährigen Performanceperiode, wobei sich der ROCE nicht auf das EBIT, sondern auf das EBIT nach Ertragssteuern bezieht („NOPAT-ROCE“; Net Operating Profit After Tax). Das LAP der SIMONA AG zur langfristigen Vergütung dient der nachhaltigen Verknüpfung der Interessen der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts. Gleichzeitig bietet die SIMONA AG der Unternehmensführung durch das LAP eine wettbewerbsfähige Vergütungskomponente, wobei die Anbindung an den langfristigen finanziellen Unternehmenserfolg im Mittelpunkt steht.
2. ESG-Tantieme: Sie wird ebenso wie das LAP als Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum gewährt. SIMONA hat sich auf die Erreichung von ESG-Zielen (Environmental, Social, Governance) ausgerichtet, die integrale Bestandteile der Unternehmensstrategie sind. Im Rahmen des Vergütungssystems werden spezifische ESG-Ziele definiert, die die Grundlage für die variable Vergütung bilden. Diese Ziele umfassen:
 - Reduzierung der CO₂-Emissionen nach internationalen Kriterien: SIMONA verpflichtet sich zur Reduktion der CO₂-Emissionen gemäß international anerkannten Standards und trägt so aktiv zum Klimaschutz bei.
 - Beachtung von Mitarbeiterrechten: Die Wahrung und Förderung der Rechte der Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt des Handelns. SIMONA setzt sich für faire Arbeitsbedingungen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften ein.
 - Mitarbeiterzufriedenheit und Sicherheit: Die Zufriedenheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind ein besonderes Anliegen. SIMONA misst hierzu die Mitarbeiterzufriedenheit und ergreift Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zudem setzt sich SIMONA für die Reduktion von Arbeitsunfällen ein und fördert eine sichere Arbeitsumgebung.
 - Einhaltung rechtlicher und ethischer Grundprinzipien: Das Handeln von SIMONA und den Mitarbeitenden basiert auf der strikten Einhaltung rechtlicher Normen.

Durch die Verknüpfung dieser ESG-Ziele mit dem Vergütungssystem wird sichergestellt, dass der Vorstand aktiv zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens beiträgt und diese Werte in seinem täglichen Handeln widerspiegelt.

Berechnung der variablen Vorstandsvergütung

Tantieme

Die Tantieme wird in Prozent vom bereinigten Konzern-EBT nach IFRS (bereinigt um die Rückstellung Jahresbonus des Vorstandes) ermittelt; 0,65% beim Vorstandsvorsitzenden und 0,45% bei den übrigen Vorstandsmitgliedern. Die Maximalvergütung für die Tantieme beträgt beim Vorstandsvorsitzenden 180% des Zielbetrags und bei den übrigen Vorstandsmitgliedern jeweils 130%. Nominal sind dies beim Vorstandsvorsitzenden 351 TEUR und 182 TEUR bei den übrigen Vorstandsmitgliedern.

Langfristige Anreiz Programm (LAP)

Maßgebliches wirtschaftliches Erfolgsziel ist der durchschnittliche ROCE (Return on Capital Employed) während der dreijährigen Performanceperiode, wobei sich der ROCE nicht auf das EBIT sondern das EBIT nach Ertragssteuern bezieht („NOPAT-ROCE“; Net Operating Profit After Tax).

	ROCE	LAP-Bonus
Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von weniger als	3,5 %	0 %
Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von	3,5 %	25 %
Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von	5,0 %	50 %
Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von	8,0 %	100 %
Bei einem durchschnittlichen NOPAT-ROCE von	11,0 %	130 %/150 %

Der durchschnittliche NOPAT-ROCE wird jeweils linear interpoliert angewendet.

Der Ziel-LAP-Bonus nach dem Vergütungssystem beträgt 250 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 140 TEUR für die übrigen Vorstandsmitglieder. Der maximale Auszahlungsbetrag liegt bei 150% für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 130% für die übrigen Vorstandsmitglieder.

ESG Komponente

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres für die Performance Periode ein oder mehrere ESG-Ziele fest. Zudem wird für jedes ESG-Ziel ein Schwellenwert, der einem Zielerreichungsgrad von 50% entspricht, sowie ein Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100% entspricht, festgelegt. Wird der Schwellenwert unterschritten, entspricht der Zielerreichungsgrad 0,0%. Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie bei einer Überschreitung des Zielwerts werden linear interpoliert bzw. fortgeführt. Bei nur einem ESG-Ziel entspricht der Zielerreichungsgrad dem Gesamtzielerreichungsgrad. Bei mehreren ESG-Zielen berechnet sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus dem Durchschnitt der Zielerreichungsgrade der einzelnen ESG-Ziele, es sei denn der Aufsichtsrat legt vor Beginn des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahres eine abweichende Gewichtung der ESG-Ziele für die Berechnung des Zielerreichungsgrades fest.

Für die Performance Periode 2023-2025 wurden mehrere Ziele für die drei Hauptkomponenten Environmental, Social und Governance, die jeweils mit einem Drittel gewertet werden, festgelegt. Diese werden entsprechend der Zielerreichung des jeweiligen Jahres anteilig berechnet.

Der Auszahlungsbetrag der ESG-Tantieme ermittelt sich anhand folgender Formel: „Zielbonus in Euro x Gesamtzielerreichungsgrad“. Der Zielbonus des Vorstandsvorsitzenden beträgt 60 TEUR. Der Auszahlungsbetrag ist auf max. 150% des Zielbonus begrenzt. Der Zielbonus der übrigen Vorstandsmitglieder beträgt 40 TEUR, der Auszahlungsbetrag ist auf max. 130% des Zielbonus begrenzt.

Governance

Mitglieder des Vorstandes erhalten vom Unternehmen weder Kredite oder Aktienbezugsrechte, noch bestehen sonstige aktienbasierte Vergütungen.

Keinem Vorstandsmitglied sind Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt worden; mit Ausnahme der Fortzahlung der Vergütung bis zum Vertragsablauf im Falle der Abberufung bzw. Freistellung. Bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit ist diese Vergütung entsprechend anzurechnen.

Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied sind nicht zugesagt oder im Berichtsjahr gewährt worden.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen eine Möglichkeit, die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, aktuell nicht vor.

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2025 GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER

in TEUR / %	Schönberg		Schmitz		Dr. Hauck		Summe	
Fixgehalt und Nebenleistungen	419	38 %	295	43 %	318	42 %	1.032	40 %
Beiträge mittelbare Altersversorgung	80	7 %	52	7 %	60	8 %	192	8 %
Summe feste Vergütung	499	45 %	347	50 %	378	50 %	1.224	48 %
Tantieme Geschäftsjahr 2024	248	23 %	172	25 %	172	23 %	592	23 %
LAP, Periode 2022-2024	288	26 %	139	20 %	154	20 %	581	23 %
ESG, Periode 2022-2024	66	6 %	38	5 %	49	7 %	153	6 %
Summe variable Vergütung	603	55 %	349	50 %	375	50 %	1.327	52 %
Gesamtvergütung	1.102	100 %	696	100 %	753	100 %	2.551	100 %

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 wurde ermittelt auf Basis des bereinigten EBT nach IFRS in Höhe von 38.192 TEUR multipliziert mit 0,65% beim Vorstandsvorsitzenden und 0,45% bei den übrigen Vorstandsmitgliedern jeweils unter Berücksichtigung der Maximalvergütung.

Die LAP-Vergütung wurde auf Basis des erreichten durchschnittlichen NOPAT-ROCE der Performance Periode 2022–2024 von 8,9% (8,0% NOPAT-ROCE entspricht einem LAP-Bonus von 10%), einem Ziel LAP-Bonus von 250 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 100 TEUR bis 130 TEUR für die übrigen Vorstandsmitglieder ermittelt. Die Zielerreichung betrug 115,5%.

Die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

**VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024
GEGENWÄRTIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

in TEUR / %	Schönberg		Schnitz		Dr. Hauck		Summe	
Fixgehalt und Nebenleistungen	433	38 %	302	46 %	331	48 %	1.066	43 %
Beiträge mittelbare Altersversorgung	80	7 %	52	8 %	40	6 %	172	7 %
Summe feste Vergütung	513	45 %	354	54 %	371	54 %	1.238	50 %
Tantieme Geschäftsjahr 2023	262	23 %	152	23 %	163	23 %	577	23 %
LAP, Periode 2021–2023	362	32 %	153	23 %	161	23 %	676	27 %
ESG, Periode 2021–2023	0		0		0		0	
Summe variable Vergütung	625	55 %	305	46 %	324	46 %	1.254	50 %
Gesamtvergütung	1.138	100 %	659	100 %	695	100 %	2.492	100 %

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 wurde ermittelt auf Basis des bereinigten EBT nach IFRS in Höhe von 45.997 TEUR multipliziert mit 0,65% beim Vorstandsvorsitzenden und 0,45% bei den übrigen Vorstandsmitgliedern jeweils unter Berücksichtigung der Maximalvergütung.

Die LAP-Vergütung wurde ermittelt auf Basis des erreichten durchschnittlichen NOPAT-ROCE der Performance Periode 2021–2023 von 10,7% (8,0% NOPAT-ROCE entspricht einem LAP-Bonus von 100%), einem Ziel LAP-Bonus von 250 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und zwischen 100 TEUR bis 130 TEUR für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Zielerreichung betrug 144,9%.

Vertikalvergleich der Vergütung

Nachstehend erfolgt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen der Organvergütung, der Ertragsentwicklung der SIMONA AG bzw. des SIMONA Konzerns sowie der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft, betrachtet über einen 5-Jahres-Zeitraum von 2021 bis 2025.

Vertikalvergleich	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2025 zu 2024	5-Jahres Ø
Mitglieder des Aufsichtsrates						
Dr. Rolf Goessler (bis 02.06.2021)	0,0 %	18,8 %	-	-	-	3,8 %
Dr. Ing. Klaus F. Erkes (seit 02.06.2021)	-	-	71,4 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %
Roland Frobels	0,0 %	79,1 %	-16,7 %	0,0 %	0,0 %	12,5 %
Dr. Roland Reber	0,0 %	126,9 %	6,1 %	0,0 %	0,0 %	26,6 %
Martin Bücher	0,0 %	130,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,2 %
Andy Hohlreiter	0,0 %	130,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,2 %
Markus Stein	0,0 %	130,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,2 %
Vorstandsmitglieder						
Dr. Jochen Hauck	1,5 %	46,8 %	4,3 %	1,6 %	8,3 %	12,5 %
Matthias Schönberg	30,2 %	67,4 %	0,6 %	-10,5 %	-3,2 %	16,9 %
Michael Schmitz	29,7 %	17,7 %	2,6 %	-1,5 %	5,6 %	10,8 %
Ertragskennziffern						
Jahresüberschuss (SIMONA AG)	52,9 %	-56,0 %	139,7 %	5,1 %	46,9 %	37,7 %
EBIT (SIMONA Konzern)	51,5 %	6,5 %	-2,8 %	-26,8 %	-1,5 %	5,4 %
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft						
Gesamtbelegschaft in Deutschland	1,7 %	6,3 %	1,7 %	2,8 %	5,8 %	3,7 %
Gesamtbelegschaft Konzern	2,0 %	4,5 %	2,9 %	3,1 %	7,4 %	4,0 %

Die Fixvergütung des Aufsichtsrates wurde letztmalig mit Beschluss der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 angehoben (siehe Vergütung des Aufsichtsrates). Würde die Veränderung auf einen Fünf-Jahres-Zeitraum gleichmäßig verteilt werden, ergäbe sich eine durchschnittliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung von 3,8 bis 26,2 % pro Jahr.

Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft wurde das jeweilige Bruttojahresentgelt, inklusive etwaiger Zuschläge, Lohnfortzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ohne Prämien zugrunde gelegt.

Die Gesamtbelegschaft Deutschland umfasst die Mitarbeitenden aller deutschen Standorte ohne die Vorstandsmitglieder. Die Gesamtbelegschaft Konzern umfasst die Mitarbeitenden aller weltweiten SIMONA Tochtergesellschaften ohne die Vorstandsmitglieder der SIMONA AG. Die Ermittlung erfolgt jeweils nach der Anzahl der Mitarbeitenden nach Köpfen zum Jahresende.

Neuregelung der Vergütung für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG“ II“) wurde § 120 Absatz 4 AktG aufgehoben und § 120a neu in das AktG aufgenommen. Die neuen aktienrechtlichen Vorschriften für börsennotierte Gesellschaften führen einen verpflichtenden Bericht über die individuelle Vergütung ihrer Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ein. Verantwortlich für die jährliche Erstellung des Berichts sind der Aufsichtsrat und der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft. Die bislang im Handelsgesetzbuch (HGB) geltenden Pflichten zur Angabe der individualisierten Vorstandsvergütung (§§285 Nr. 9a Sätze 5–8 und 314 I Nr. 6a Sätze 5–8 HGB) und der Grundzüge des Vergütungssystems von börsennotierten Gesellschaften werden zur Vermeidung von Redundanzen aufgehoben. Der aktienrechtliche Vergütungsbericht ist ein eigenständiger Bericht, der kein Pflichtbestandteil des Abschlusses oder Lageberichts ist.

Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 14. April 2021 ein in Teilbereichen angepasstes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem des Vorstandes zur erstmaligen Beschlussfassung gemäß § 120a AktG der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit Unterstützung eines unabhängigen Beraters erarbeitet und entspricht den durch das ARUG II neu eingeführten Anforderungen des § 87a AktG sowie den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 20. März 2020 – mit den in der Entsprechenserklärung der SIMONA AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 07. April 2025 aufgeführten Ausnahmen.

In der Hauptversammlung vom 06. Juni 2025 wurde das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15.04.2025 vorgeschlagene System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstandes gebilligt.

Die Ausnahmen bezüglich der Vorstandsvergütung gemäß Grundsatz 23 und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß Grundsatz 24 betreffen folgende Empfehlungen:

	Empfehlung DCGK	Erläuterung SIMONA AG
G23 E10	Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.	Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht aktienbasiert gewährt. Die SIMONA AG hält keine eigenen Aktien, die für eine solche Gewährung zur Verfügung stehen würden. Die Vorstandsmitglieder könnten die gewährten variablen Vergütungsbeträge aufgrund des geringen Streubesitzes und damit verbundenem niedrigem Handelsvolumen auch nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft anlegen.
G23 E11	Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.	Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen eine Möglichkeit, die variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern aktuell nicht vor. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Kopplung der variablen Vergütung an die EBIT-Entwicklung der Gesellschaft, den Auswirkungen außergewöhnlicher Ereignisse ausreichend Rechnung trägt.
G24 E17	Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.	Die Satzung der SIMONA sieht vor, dass der Vorsitz sowie der stellvertretende Vorsitz im Aufsichtsrat besonders vergütet werden. Des Weiteren werden auch Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen gesondert vergütet. Eine separate Vergütung eines Ausschussvorsitzes erfolgt hingegen nicht und wird derzeit auch nicht für erforderlich gehalten.

Ein Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativer Anteil an der Vergütung ist in folgender Tabelle zusammengefasst:

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	BEMESSUNGSGRUNDLAGE / PARAMETER	
Feste Vergütungsbestandteile		
Jahresfixgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird 	
Nebenleistungen	Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> Gewährung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung Unfallversicherung 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> Alters- und Hinterbliebenenversorgung Beitragsorientierte Leistungszusage Jährlicher Versorgungsbeitrag von ca. 15–25 % des Jahresfixgehalts 	
Variable Vergütungsbestandteile		
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	Plantyp:	Leistungsabhängiger Bonus
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags:	<ul style="list-style-type: none"> 180 % des Zielbetrags (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbetrags (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien:	0,45 % bzw. 0,65 % des bereinigten Konzern EBT nach IFRS
	Bemessungszeitraum:	Jeweiliges Geschäftsjahr
	Auszahlung:	In bar zehn Tage nach der Feststellung des Jahresabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres
Langfristige variable Vergütung (LAP)	Plantyp:	Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags:	<ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien:	Durchschnittlicher NOPAT-ROCE während Bemessungszeitraum
	Auszahlung:	In bar zehn Tage nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums
Langfristige variable Vergütung (ESG-Tantieme)	Plantyp:	Zielbonus mit dreijährigem Bemessungszeitraum
	Begrenzung des Auszahlungsbetrags:	<ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbonus (Vorstandsvorsitzender) 130 % des Zielbonus (übrige Vorstandsmitglieder)
	Leistungskriterien:	Erreichung ESG-Ziele
	Auszahlung:	In bar zehn Tage nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des jeweiligen dreijährigen Bemessungszeitraums

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt:

	FESTE VERGÜTUNG (Jahresfixgehalt + Nebenleistungen + bAV)	VARIABLE VERGÜTUNG		
		TANTIEME	LAP	ESG-TANTIEME
Vorstandsvorsitzender und übrige Vorstandsmitglieder	ca. 40-50 %	ca. 20-25 %	ca. 20-30 %	ca. 5-10 %

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresfixgehalt, variabler Vergütungsbestandteile, Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“).

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto 1.312.000,00 EUR. Für die übrigen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung jeweils brutto 840.000,00 EUR. Die im Geschäftsjahr 2025 gezahlte Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 1.102 TEUR und für die übrigen Vorstandsmitglieder 696 TEUR bzw. 753 TEUR.

Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrates und Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2021 auf Empfehlung seines Personal- und Nominierungsausschusses vorgeschlagen, die Vergütung des Aufsichtsrates anzupassen. Der Personal- und Nominierungsausschuss hat seine Empfehlung mit fachkundiger externer Beratung unter Berücksichtigung aktueller Marktgegebenheiten und im Hinblick auf die Gewinnung fachlich und persönlich qualifizierter Kandidaten sowie in Übereinstimmung mit Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zu einer Festvergütung überprüft.

Auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat durch Neufassung von § 19 der Satzung von der Hauptversammlung am 02. Juni 2021 gebilligt:

§ 19 Vergütung des Aufsichtsrates

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten außer dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche, feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 30.000 EUR. Der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, der Stellvertreter das Anderthalbfache der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten hierfür eine weitere feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 10.000 EUR pro Ausschussmitgliedschaft. Mitglieder des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Mitgliedschaft ein Zwölftel der Vergütung.

Die Vergütung und das zugrundeliegende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im Einzelnen:

■ Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG)

Die Aufsichtsratsvergütung fördert die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem sie es durch ihre marktgerechte Ausgestaltung ermöglicht, qualifizierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung des Aufsichtsratsmandats zu gewinnen.

■ Vergütungsbestandteile (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG)

Die Aufsichtsratsvergütung besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Die Satzung sieht nach der Billigung durch die Hauptversammlung am 02. Juni 2021 als feste Jahresvergütung für jedes Mitglied 30.000 EUR vor; dem stellvertretenden Vorsitzenden werden zusätzlich weitere 15.000 EUR und dem Vorsitzenden weitere 45.000 EUR vergütet. Die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird mit zusätzlich 10.000 EUR jährlich honoriert. Unterliegt die Vergütung der Umsatzsteuer, wird der Steuerbetrag von der Gesellschaft ersetzt, wenn er vom Aufsichtsratsmitglied gesondert in Rechnung gestellt werden kann und dieses davon Gebrauch macht. Die Vergütung umfasst auch die Übernahme der Kosten einer Haftpflichtversicherung, die von der Gesellschaft für die Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossen wird. Die Versicherung wird mit einer angemessenen Versicherungssumme abgeschlossen.

■ Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AktG)

Die Aufsichtsratsvergütung wird auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung in der Satzung oder durch Beschluss festgesetzt. Derzeit ist die Aufsichtsratsvergütung durch Beschluss der Hauptversammlung vom 02. Juni 2021 und ergänzend in der Satzung geregelt.

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrates der SIMONA AG für das Geschäftsjahr 2024 setzt sich wie folgt zusammen und wurde Anfang Januar 2025 ausgezahlt:

Vergütung des Aufsichtsrates	Funktion	Aufsichtsrattätigkeit	Prüfungsausschuss	Personal-/Nominierungsausschuss	Gesamt
Dr. Ing. Klaus F. Erkes	Vorsitzender	75.000	10.000	10.000	95.000
Dr. Roland Reber	stellvertretender Vorsitzender	45.000	10.000	10.000	65.000
Roland Frobél	Mitglied des Aufsichtsrates	30.000	10.000	10.000	50.000
Martin Bücher	Mitglied des Aufsichtsrates	30.000	0	0	30.000
Andy Hohltreiter	Arbeitnehmervertreter	30.000	0	0	30.000
Markus Stein	Arbeitnehmervertreter	30.000	0	0	30.000
Gesamt		240.000	30.000	30.000	300.000

Die Vergütung des Aufsichtsrates der SIMONA AG für das Geschäftsjahr 2023 setzt sich wie folgt zusammen und wurde Anfang Januar 2024 ausgezahlt:

Vergütung des Aufsichtsrates	Funktion	Aufsichtsrattätigkeit	Prüfungsausschuss	Personal-/Nominierungsausschuss	Gesamt
Dr. Ing. Klaus F. Erkes	Vorsitzender	75.000	10.000	10.000	95.000
Dr. Roland Reber	stellvertretender Vorsitzender	45.000	10.000	10.000	65.000
Roland Frobél	Mitglied des Aufsichtsrates	30.000	10.000	10.000	50.000
Martin Bücher	Mitglied des Aufsichtsrates	30.000	0	0	30.000
Andy Hohltreiter	Arbeitnehmervertreter	30.000	0	0	30.000
Markus Stein	Arbeitnehmervertreter	30.000	0	0	30.000
Gesamt		240.000	30.000	30.000	300.000

Umsatzsteuer, Nebenkosten und der Beitrag zur Haftpflichtversicherung sind in den vorgenannten Beträgen nicht enthalten. Sitzungsgelder werden nicht gewährt.

Über die feste Vergütung hinaus kann die Hauptversammlung eine variable, vom Erreichen oder Überschreiten von Unternehmenskennziffern abhängige Vergütungskomponente beschließen. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 6. Juni 2025 wie im Vorjahr keine variable Vergütung beschlossen.

Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten vom Unternehmen weder Kredite oder Aktienbezugsrechte noch bestehen sonstige aktienbasierte Vergütungen.

Kirn, den 21. April 2026

SIMONA Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Matthias Schönberg

Dr. Jochen Hauck

Michael Schmitz

Für den Aufsichtsrat

Dr. Ing., Dipl.-Wirt. Ing. Klaus F. Erkes

Wiedergabe des Vermerks des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die SIMONA Aktiengesellschaft, Kirn

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SIMONA Aktiengesellschaft, Kirn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, den 21. April 2026

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefan Dorissen
Wirtschaftsprüfer

Michaela Bianca Schulte
Wirtschaftsprüferin